



## КАДРОВИЙ КОНСАЛТИНГ

### Команда викладачів:

Лектор:

Челядінова Наталя Геннадіївна (кандидат економічних наук, доцент),

Контакти: +38 (057) 730-19-72, e-mail: [natchel71@gmail.com](mailto:natchel71@gmail.com)

Години прийому та консультації: кожен понеділок з 10.00-11.00

Розміщення кафедри: Місто Харків, майдан Фейербаха, 7, 3 корпус, 2 поверх, 216 аудиторія.

Веб сторінка курсу: <http://do.kart.edu.ua/>

Додаткові інформаційні матеріали: <http://metod.kart.edu.ua>

Для України кадровий консалтинг є порівняно новим напрямком. Глобальні зміни в сучасній економіці - інформатизація, глобалізація, міжнародна конкуренція – породжують нові виклики, управління вирішує все більш складні задачі. Швидкі зміни, що відбуваються в світі, роблять майже неможливим для управлінської команди організації утримання на необхідному рівні знань про галузь, споживачів її продукції або послуг, конкурентах. Часу для прийняття управлінських рішень становиться менше, ризики від їх прийняття – більше.

Персонал є ключовим і найбільш складним в управлінні ресурсом організації. Зміни, пов'язані з постіндустріальним розвитком, викликають принципові зрушення у формах і методах управління людськими ресурсами, що вимагає постійного вдосконалення підходів і методів управління персоналом.

На макроекономічному рівні постійний соціально-економічний, науково-технічний і технологічний розвиток є причиною змін у вмісті праці, появі якісно нових робочих місць, змін в освітньому і кваліфікаційному рівнях працівників, появі нових спеціальностей і професій, змін якісних характеристик працівників.

На мікроекономічному рівні зміни, що відбуваються, вимагають своєчасного виявлення інноваційних проблемних ситуацій в ув'язці з проблемами управління персоналом. Серед проблем, що виникають в зв'язку з цим, можна відзначити протиріччя між технічним рівнем нового виробництва і існуючим рівнем кваліфікації персоналу, між якісно новими

завданнями розвитку персоналу і недостатнім рівнем підготовки служби управління персоналом до цієї роботи, між рівнями кваліфікації і мотивації працівників, між існуючою організаційною структурою і стратегією, що реалізовується.

Вирішення цих протиріч вимагає постійного оновлення систем управління персоналом, цілеспрямованій діяльності керівників організації і фахівців служби управління персоналом по забезпеченню темпів і масштабів оновлення роботи по управлінню персоналом відповідно до поточних і перспективних цілей організації, професійну допомогу в якій надають фахівці – консультанти.

Курс має на меті сформувати та розвинути наступні компетентності студентів:

**1. Ціннісно-сміслову компетентність** (формування та розширення світогляду студента в області управління персоналом, здатність до розуміння актуальності використання кадрового консалтингу);

**2. Загальнокультурну компетентність** (розуміння культурних, історичних та регіональних особливостей, що склалися в Україні та за її межами в області застосування та розвитку кадрового консалтингу);

**3. Навчально-пізнавальну компетентність** (формування у студента зацікавленості про стан та перспективи розвитку кадрового консалтингу, питання його застосування на підприємстві з метою розвитку креативної складової компетентності; здатність студента формувати цілі дослідження та, з метою їх вирішення, вміння знаходити рішення в організації консультаційної допомоги у сфері управління людськими ресурсами);

**4. Інформаційну компетентність** (розвиток вмінь студента до самостійного виявлення і інтерпретування найбільш гострих соціально-трудова і економічних проблем; передбачення, обґрунтування і аргументування соціальних і економічних результатів і наслідків заходів, які пропонуються).

**5. Комунікативну компетентність** (розвиток у студента навичок проведення аналітичної роботи по вивченню кадрового потенціалу);

**6. Компетентність особистісного самовдосконалення** (елементи фізичного, духовного й інтелектуального саморозвитку, емоційної саморегуляції та самопідтримки; підтримка постійної жаги до самовдосконалення та самопізнання, шляхом постійного пошуку нетрадиційних підходів до розвитку кадрового консалтингу).

### **Чому ви маєте обрати цей курс?**

Якщо вас цікавить ведення організаційно-управлінської, інформаційно-аналітичної діяльності, яка забезпечить ефективне управління трудовими ресурсами і персоналом організацій, хочете формувати здатність до інноваційних розробок, обґрунтування та прийняття кадрових рішень, хочете отримати навички кадрового планування та маркетингу персоналу, тоді вам просто обов'язково варто йти на цей курс!

Від здобувачів очікується: базове розуміння економіки.

Команда викладачів і ваші колеги будуть готові надати будь-яку допомогу з деякими з найбільш складних аспектів курсу по електронній пошті, на форумі і особисто - у робочий час.

## Організація навчання

Цей курс, який вивчається з вересня по грудень, дає студентам глибоке розуміння організації консультаційної допомоги у сфері управління людськими ресурсами.

Кількість кредитів ECTS – 3.

Лекції – 15 годин.

Практики – 15 годин.

Самостійна робота – 60 годин.

Курс складається з однієї лекції та одного практичного заняття раз у два тижні. Студенти матимуть можливість застосовувати отримані знання та вирішувати практичні завдання протягом обговорень в аудиторії. В рамках курсу передбачають лекції запрошених роботодавців.

## Теми курсу

Тема 1. Основні поняття консалтингу. Предмет, зміст та задачі дисципліни «Кадровий консалтинг»
Тема №2. Технології пошуку і підбору персоналу.
Тема №3. Адаптація нових співробітників: роль, функції, призначення
Тема №4. Оцінка персоналу організації. Оцінка результатів праці персоналу
Тема №5. Управління мотивацією. Мотивація персоналу та її види
Тема №6. Навчання і розвиток персоналу в організаціях. Організація навчання персоналу
Тема №7. Лідерство в організаціях. Лідерство: поняття, сутність, елементи, принципи
Тема №8. Організаційні основи проведення кадрового аудиту.

### Кадровий консалтинг / схема курсу

<b>Поміркуй</b>	Лекції	<b>Виконай</b>
	Довідковий матеріал	
	Презентації	
	Обговорення в аудиторії	
	Індивідуальні завдання	
	Індивідуальні консультації	
	Залік	

Практичні заняття курсу передбачають виконання індивідуальних завдань з розробки конкретних ситуацій та вироблення рекомендацій по їх вирішенню. Виконання завдань супроводжується зануренням у суміжні дисципліни, що доповнюють теми, та формує у студента інформаційну та комунікативну компетентності.

### Ресурси курсу

Інформація про курс розміщена на сайті Університету (<http://kart.edu.ua>), включаючи навчальний план, лекційні матеріали, презентації, завдання та правила оцінювання курсу)

Додатковий матеріал та посилання на електронні ресурси доступні на сайті Університету у розділі «дистанційне навчання» поряд із питаннями, над якими необхідно поміркувати під час підготовки для обговорення в аудиторії. Необхідна підготовка повинна бути завершена до початку наступної лекції. Ви повинні бути готовими до дискусій та мозкових штурмів – ми хочемо знати, що ви думаєте!

Приклади питань для обговорення:

- 1) В чому полягає задача служби персоналу, яка здійснює оцінку кандидатів при прийомі на роботу?
- 2) Які чинники впливають на процес адаптації співробітника в колективі?
- 3) Для чого використовується тренінг професійних навичок?
- 4) Які Ви знаєте ключові компетенції лідера?

### Лекції та практичні заняття

Список основних лекцій курсу наведений нижче. Пильуйте за змінами у розкладі.

Тиж-день	Кільк. годин	Тема лекції	Кільк. годин	Тема практичних занять
1	2	<b>1.</b> Основні поняття консалтингу. Предмет, зміст та задачі дисципліни «Кадровий консалтинг»	2	Семінар «Цілі та завдання кадрового консалтингу»
3	2	<b>2.</b> Технології пошуку і підбору персоналу.	2	Методи пошуку і підбору персоналу
5	2	<b>3.</b> Адаптація нових співробітників: роль, функції, призначення	2	Фактори, які впливають на процес адаптації співробітника

				в колективі
7	2	4. Оцінка персоналу організації. Оцінка результатів праці персоналу	2	Оцінка результатів праці персоналу
Модульний контроль №1				
9	2	5. Управління мотивацією. Мотивація персоналу та її види	2	Оцінка мотивації персоналу
11	2	6. Навчання і розвиток персоналу в організаціях. Організація навчання персоналу	2	Методи навчання персоналу
13	2	7. Лідерство в організаціях. Лідерство: поняття, сутність, елементи, принципи	2	Організація навчання персоналу
Модульний контроль №2				
15	1	8. Організаційні основи проведення кадрового аудиту.	1	Методи кадрового аудиту
Залік с дисципліни				

### Правила оцінювання

При заповненні заліково-екзаменаційної відомості та залікової книжки (індивідуального навчального плану) студента, оцінка, виставлена за 100-бальною шкалою, повинна бути переведена до національної шкали (5, 4, 3,) та шкали ECTS (A, B, C, D, E)

Визначення назви за державною шкалою(оцінка)	Визначення назви за шкалою ECTS	За 100 бальною шкалою	ECTS оцінка
ВІДМІННО – 5	<b>Відмінно</b> – відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок	90-100	A
ДОБРЕ – 4	<b>Дуже добре</b> – вище середнього рівня з кількома помилками	82-89	B
	<b>Добре</b> – в загальному правильна робота з певною кількістю грубих помилок	75-81	C
ЗАДОВІЛЬНО - 3	<b>Задовільно</b> - непогано, але зі значною кількістю недоліків	69-74	D
	<b>Достатньо</b> – виконання задовольняє мінімальні критерії	60-68	E

НЕЗАДОВІЛЬНО - 2	<b>Незадовільно</b> – потрібно попрацювати перед тим як отримати залік (без повторного вивчення модуля)	35-59	FX
	<b>Незадовільно</b> - необхідна серйозна подальша робота (повторне вивчення модуля)	<35	F

#### Відвідування лекцій:

Бали за цю складову нараховуються взагалі, якщо студент не відвідував більш 50% лекційних занять у модулі без поважних причин. За відвідування кожної лекції нараховується 2 бали. **Максимальна сума становить 30 балів.**

#### Ступінь залученості:

Мета участі в курсі – залучити вас до дискусії, розширити можливості навчання для себе та своїх однолітків та дати вам ще один спосіб перевірити свої погляди на питання застосування кадрового консалтингу. Участь буде оцінюватися на основі кількості та вірності ваших відповідей. Питання, хоча й заохочуються, однак не оцінюються в цьому блоці. Ми намагаємося надати всім студентам рівні та справедливі можливості для підвищення власною залученості. **Максимальна сума становить 20 балів.**

#### Практичні заняття:

Оцінюються за відвідуваннями (до 3 балів), ступенем залученості (до 7 балів). Ступінь залученості визначається участю у роботі дискусійного клубу з питань застосування кадрового консалтингу. **Максимальна сума становить 10 балів.**

#### Модульне тестування:

Оцінюються за вірними відповідями на тестові модульні питання (15 питань в тесті). **Максимальна кількість становить 40 балів за модуль.**

#### Залік:

- Студент отримує залік за результатами модульного 1-го та 2-го контролю шляхом накопичення балів. Максимальна кількість балів, яку може отримати студент становить 100 (до 60 балів поточного контролю та до 40 балів тестування). Середнє арифметичне суми модульних оцінок складає заліковий бал. Якщо студент не погоджується із запропонованими балами він може підвищити їх на заліку, відповівши на питання викладача (Додаток 1).

## **Команда викладачів:**

**Челядінова Наталя Геннадіївна** – лектор з питань кадрового консалтингу в УкрДУЗТ.

## **Кодекс університетської доброчесності**

Порушення Кодексу університетської доброчесності Українського державного університету залізничного транспорту є серйозним порушенням, навіть якщо воно є ненавмисним. Кодекс доступний за посиланням:

<http://kart.edu.ua/documentu-zvo-ua>

Зокрема, дотримання Кодексу академічної доброчесності УкрДУЗТ означає, що вся робота на іспитах та заліках має виконуватися індивідуально. Під час виконання самостійної роботи студенти можуть консультуватися з викладачами та з іншими студентами, але повинні самостійно розв'язувати завдання, керуючись власними знаннями, уміннями та навичками. Посилання на всі ресурси та джерела (наприклад, у звітах, самостійних роботах чи презентаціях) повинні бути чітко визначені та оформлені належним чином. У разі спільної роботи з іншими студентами над виконанням індивідуальних завдань, ви повинні зазначити ступінь їх залученості до роботи.

## **Інтеграція студентів із обмеженими можливостями**

Вища освіта є провідним чинником підвищення соціального статусу, досягнення духовної, матеріальної незалежності і соціалізації молоді з обмеженими функціональними можливостями й відображає стан розвитку демократичних процесів і гуманізації суспільства.

Для інтеграції студентів із обмеженими можливостями в освітній процес Українського державного університету залізничного транспорту створена система дистанційного навчання на основі сучасних педагогічних, інформаційних, телекомунікаційних технологій.

Доступ до матеріалів дистанційного навчання з цього курсу можна знайти за посиланням: <http://do.kart.edu.ua/>

## Додаток 1

### ПИТАННЯ ДО ЗАЛІКУ З ДИСЦИПЛІНИ КАДРОВИЙ КОНСАЛТИНГ

1. Як трактується кадровий консалтинг?
2. Класифікації консалтингових послуг Європейського довідника консультантів.
3. Передумови розвитку консалтингу у сфері управління персоналом.
4. Функції кадрового консалтингу.
5. Коли запрошують консультантів?
7. Класифікація об'єктів кадрового консалтингу.
8. Що таке профіль вакансії?
9. Які існують бесіди по найму?
10. Мета тесту на профпридатність.
11. Мета загальних тестів здібностей.
17. Суть особових тестів.
18. Методи оцінки працівників.
19. Який з методів відбору працівників менш витратний для підприємства?
20. В чому полягає задача служби персоналу, яка здійснює оцінку кандидатів при прийомі на роботу?
21. Основна мета будь-якої комерційної організації.
22. Які чинники впливають на процес адаптації співробітника в колективі?
23. В чому полягає соціально-психологічна адаптація співробітника?
24. В чому полягає професійна адаптація.
25. Хто може виступати в ролі наставника?
26. Цілі оцінки персоналу.
27. Завдання оцінки персоналу
28. Критерій оцінки персоналу.
29. Умови і вимоги до технології оцінки персоналу.
30. Методи групової оцінки.
31. Методи ділової оцінки персоналу.
32. Яка мета мотивації всього колективу організації?
33. Мета мотивації груп співробітників окремих підрозділів.
34. Що передбачає матеріальна мотивація?
35. На що спрямована нематеріальна мотивація?
36. Мета безперервної освіти.
37. Для чого використовується тренінг професійних навичок?
38. Основні сучасні моделі підготовки робітничих кадрів.
39. Що таке ціна придбання?
40. Що таке інструктаж?
41. Що таке ротація?
42. Що таке наставництво?
43. Що таке лекція?
44. Що таке лідерство?



45. Чим обмежується обсяг влади в одних руках?
46. Які Ви знаєте ключові компетенції менеджера?
47. Які Ви знаєте ключові компетенції лідера?
48. Що таке делегування?